

**ANALISIS RAGAM KEBIJAKAN PEMERINTAH
DALAM PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

Abstrak

**Sri Tuter Martaningsih
Universitas Ahmad Dahlan
smart.ningsih@gmail.com**

Pendidikan menjadi upaya strategis dalam peningkatan kualitas generasi bangsa agar memiliki daya saing di era globalisasi dan era pasar bebas. Keberhasilan pendidikan di antaranya ditentukan oleh kinerja professional Guru sebagai pelaksananya. Guru harus memiliki kompetensi guna melaksanakan pendidikan berkualitas, pengembangan kompetensi harus dilakukan berkelanjutan, karena berbagai tantangan yang berkembang menuntut antisipasi dan kesiapan generasi bangsa,

Banyak kebijakan digulirkan pemerintah terkait dengan upaya pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, di antaranya melalui uji kompetensi awal (UKA), sertifikasi guru melalui PLPG, dan uji kompetensi guru/UKG (bagi yang sudah disertifikasi guna pemetaan kualitas), serta penilaian kinerja guru (PKG) guna memantau kualitas kerja guru secara periodic, serta Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Optimalisasi perlu diupayakan oleh berbagai pihak dengan berbagai strategi terintegrasi guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Tulisan ini merupakan artikel ilmiah, yang bertujuan untuk mengulas tentang ragam kebijakan pemerintah dalam pengembangan profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan. Tulisan ini diharapkan dapat digunakan sebagai penambah wawasan dan masukan bagi guru, penyelenggara pendidikan, pihak manajemen sekolah, lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK), ataupun instansi terkait untuk mengoptimalkan peran serta dalam pengembangan kualitas pendidikan di Indonesia.

Key Words : Kebijakan Pemerintah, Pengembangan Profesionalitas, Pendidik, Tenaga Kependidikan

A. Pendahuluan

Guru adalah ujung tombak penentu keberhasilan pelaksanaan pendidikan. Dalam standart nasional pendidikan disebutkan bahwa kualifikasi akademik guru harus berpendidikan strata satu. Saat ini terdapat 2.925.676 guru di Indonesia, 49 % di antaranya (1.454.513 orang) guru belum memenuhi kualifikasi akademik (belum berpendidikan S 1). Secara rinci dapat dijelaskan sejumlah 49% tersebut adalah guru lulusan SMA sebanyak 550.319, Diploma satu (D 1) sebanyak 66.668, guru lu;lusan Diploma Dua (D II) sebanyak 520.551; dan guru lulusan Diploma tiga (D III) sebanyak 296.975 orang (BPSDMP&PMP, 2012). Dalam **Undang-undang 14 Thn 2005 tentang Guru dan Dosen** Pasal 82 (2) Guru yang belum memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud pada Undang-Undang ini wajib memenuhi kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik paling lama 10 (sepuluh) tahun sejak berlakunya Undang-Undang ini. Jika keharusan berpendidikan S I tersebut dirancang terselesaikan sepuluh tahun sejak diundangkan (2005), berarti pada tahun 2014 seharusnya tidak ada lagi guru yang belum berpendidikan S1. Jika saat ini (2012) masih ada 49 % tentu sangat tidak mungkin dapat terselesaikan pada dua tahun mendatang.

Kondisi system rekrutmen yang “longgar” pada masa lalu mengakibatkan guru yang ada belum memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Variabilitas kemampuan guru di lapangan sangat tinggi, di sisi lain pengalaman lapangan dan kemauan untuk belajar dan mengembangkan diri turut berkontribusi membentuk keahlian dalam menjalankan tugas. Ragam sumber belajar yang tersedia berbasis teknologi informasi memungkinkan proses belajar dan pengembangan diri terjadi, terlebih jika ditunjang oleh adanya motivasi belajar dan keingintahuan yang kuat. Namun demikian, banyak pula guru yang tidak ada motivasi belajar, kurang menguasai teknologi informasi dan berbagai kendala lain yang membuat guru yang bersangkutan tidak memiliki fleksibilitas dalam pengembangan ilmu. Banyak guru yang karena berbagai hal “terpaksa” menjadi guru, tanpa kesiapan keahlian sebagaimana dipersyaratkan; sebagian masyarakat ada yang berpandangan bahwa siapapun dapat menjadi guru asal berpengetahuan, diperkuat dengan kondisi kekurangan guru di daerah terpencil mengakibatkan siapapun yang mau, dapat menjadi guru; akibat lain guru tidak menghargai profesinya. Kondisi-kondisi tersebut menurut Usman mengakibatkan penghargaan masyarakat rendah terhadap profesi guru (Usman, 1995: 2).

Perolehan jenjang pendidikan strata satu tentulah tidak serta merta yang bersangkutan memiliki kemampuan ideal yang diharapkan. Berbagai pengalaman pengembangan diri dimungkinkan mampu meningkatkan penguasaan guru terhadap

berbagai inovasi pendidikan, pemahaman terhadap kebijakan pendidikan, dan implikasi penerjemahannya dalam aktivitas pembelajaran akan sangat menentukan kualifikasi pendidikan yang dilaksanakan. Sebagai ujung tombak peningkatan kualitas pendidikan, guru harus selalu meningkatkan kompetensi diri agar dapat menyesuaikan dan memenuhi berbagai tuntutan yang berkembang. Guru harus cerdas dan kreatif, proaktif, antisipatif. Guru yang aktif, kreatif, dan mampu mengembangkan diri secara berkesinambungan, diharapkan dapat berdampak positif terhadap beragam aktifitas termasuk dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan. Penguasaan guru terhadap teknologi informasi akan memudahkan akses diri terhadap beragam informasi perkembangan pendidikan, sehingga guru dapat mempelajari, mengadopsi ataupun mengimplementasikan ragam kebijakan yang berlaku, serta

Banyak upaya telah dilakukan oleh pemerintah Indonesia guna melakukan upaya perbaikan pendidikan, lebih spesifik lagi terhadap peningkatan kualitas guru. Upaya pemerintah tersebut antara lain melalui uji kompetensi awal (UKA), sertifikasi guru, PLPG, dan uji kompetensi guru/UKG, Pendidikan Profesi Guru (PPG), serta penilaian kinerja guru (PKG). Berbagai kebijakan tersebut menuai banyak pendapat, terlebih ketika dalam pelaksanaannya terjadi kendala. Jika beragam kendala yang ada dapat diminimalisir, beragam upaya tersebut mampu memotivasi guru untuk mempersiapkan diri, proaktif mengembangkan diri agar mampu mendapatkan nilai yang baik di setiap implementasi kebijakan tersebut. Meski tidak dipungkiri ada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa guru termotivasi untuk mengikuti sertifikasi lebih karena pertimbangan peningkatan kesejahteraan secara financial, bukan dengan niat pengembangan profesi. Bahkan, segala upaya dilakukan untuk mendapatkan nilai tinggi dalam penilaian portofolio agar dapat segera lulus, mendapat sertifikat pendidik dan mendapatkan tunjangan profesi.

Pemerintah telah banyak melakukan upaya perbaikan dari tahun ke tahun; bahkan dilakukan pula penyempurnaan struktur organisasi di tingkat pusat (kemendiknas). restrukturisasi kelembagaan kemendiknas yang tentu diarahkan untuk peningkatan efisiensi kinerja kelembagaan. Optimalisasi perlu diupayakan oleh berbagai pihak terkait dengan berbagai strategi terintegrasi guna mencapai tujuan peningkatan profesionalisme guru. Perbaikan dari tingkat pusat tentu kurang berarti jika pada tingkat ujung tombak pelaksana kebijakan atau yang dikenai kebijakan kurang memahami maksud digulirkannya berbagai kebijakan. Apalagi jika penghambat utama hanya dari sisi guru yang kurang menguasai teknologi informasi, atau bahkan sikap stagnannya terhadap beragam inovasi dalam berbagai kebijakan pendidikan yang ada.

Tulisan ini bermaksud memberikan wawasan bagi para pembaca terkait dengan ragam kebijakan pemerintah yang dipersiapkan untuk mengangkat harkat dan martabat

pendidik dan tenaga kependidikan ke arah kualitas yang diinginkan. Beberapa hal yang akan dikemukakan adalah:

1. Ragam kebijakan apa saja yang diterapkan untuk peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan? Apa spesifikasi yang membedakan masing-masing kebijakan tersebut? Apa saja potensi umpan balik yang diperoleh dari hasil UKA, UKG, PKG, dan apa upaya tindak lanjut yang diperlukan?
2. Pihak mana saja yang memiliki kewenangan dan kemampuan untuk berpartisipasi dalam peningkatan profesionalisme guru? Bagaimanakah peran masing-masing pihak tersebut dan bagaimanakah upaya optimalisasi peran yang dapat dilakukan?

Pembahasan guna mendapatkan jawaban terhadap permasalahan di atas sangat penting untuk dipelajari semua pihak, agar pelaksanaan upaya perbaikan kualitas guru dapat efektif dan efisien. Dengan demikian dapat diperoleh gambaran komprehensif terhadap beragam faktor yang perlu dipertimbangkan dalam mengoptimalkan upaya perbaikan kemampuan guru secara berkelanjutan.

B. Kajian tentang Kompetensi dan Profesionalisme Guru

Kompetensi merupakan seperangkat karakteristik individu yang menunjukkan tingkat pengetahuan, kemampuan dan keterampilan tertentu sebagai pendukung keberhasilan penyelesaian tugas. Jika kompetensi dikuasai, maka individu akan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan mencapai kesuksesan. Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kemampuan bersikap, berpikir, dan bertindak secara konsisten sebagai perwujudan dari penguasaannya terhadap pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas profesionalnya sebagai pendidik. Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 menyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Makna profesional lebih lanjut dijelaskan sebagai individu yang mampu melaksanakan pekerjaan atau kegiatan yang menjadi sumber penghasilan kehidupan, memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan dan memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan bekal pendidikan profesi. Dengan demikian untuk memasuki profesi guru seseorang harus memiliki keahlian yang dibutuhkan.

Guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang menuntut spesifikasi keahlian yang tidak selalu dimiliki oleh semua orang. Pekerjaan sebagai guru dilaksanakan berdasarkan prinsip bahwa yang bersangkutan selayaknya: memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme untuk menjadi seorang guru; memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; serta memiliki

tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan. Untuk dapat memenuhi aktivitas yang menjadi tugasnya guru juga harus memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai; memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.

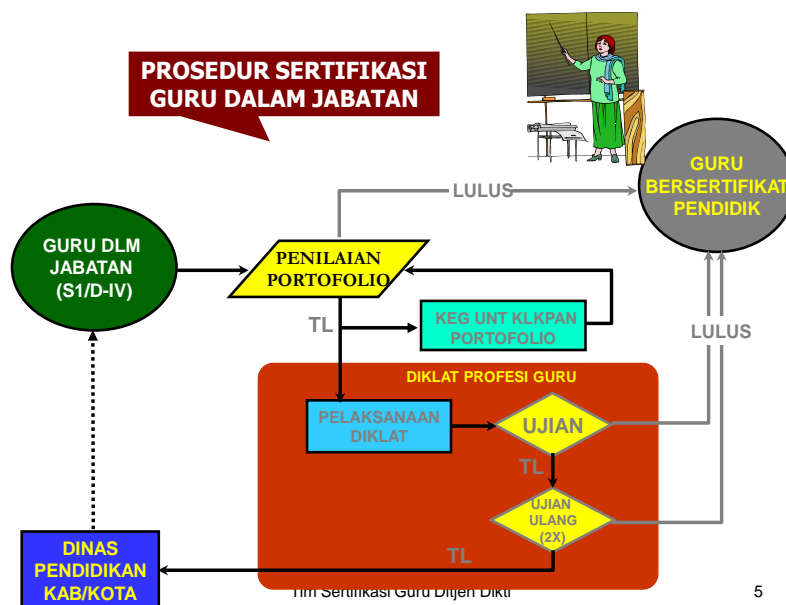
Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 menyatakan bahwa pendidik (guru) adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

C. Kebijakan Sertifikasi Guru, Uji Kompetensi Awal, Uji Kompetensi Guru, dan Penilaian Kinerja Guru

1. **Pendidikan Guru dalam Jabatan**, diperuntukkan bagi guru yang belum berkualifikasi Strata satu, untuk dapat memperoleh pendidikan S 1 dengan tetap tidak meninggalkan tugasnya di sekolah,

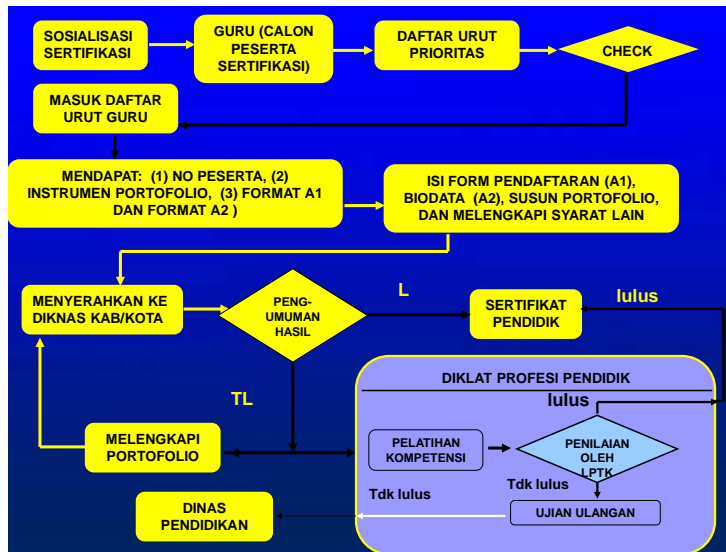
2. Sertifikasi guru.

Kebijakan sertifikasi guru sudah diterapkan sejak tahun 2007/2008. Sertifikasi guru dari tahun ke tahun mengalami penyempurnaan kebijakan. Penyempurnaan tersebut antara lain perubahan prosedur, mekanisme penetapan peserta, lembaga pelaksana, dan pola sertifikasi yang digunakan. Pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan.



Gambar 1. Alur Sertifikasi Guru Tahun 2007

Pada tahun 2008 diatur dalam PP 74 Tahun 2008, sertifikasi guru dilakukan melalui penilaian portofolio.



Gambar 2. Alur Sertifikasi guru tahun 2008

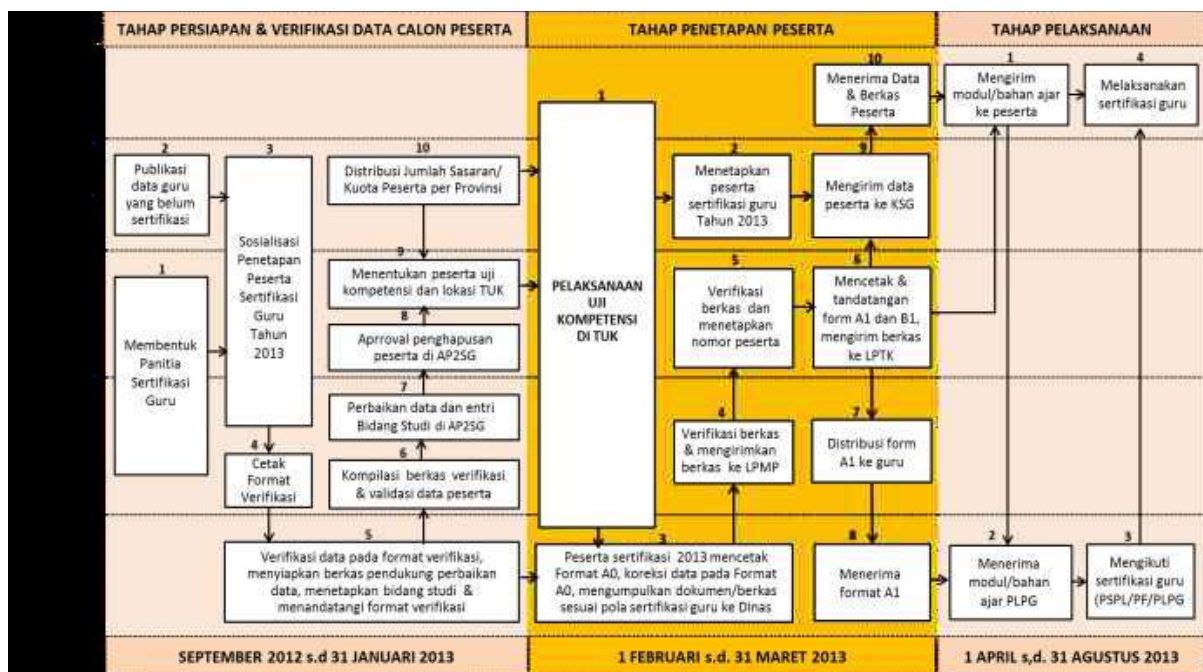
Sertifikasi guru pada tahun 2012, melalui mekanisme yang diatur melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan. Di antaranya diberlakukan: Penetapan peserta melalui *online system*; lihat di : www.sergur.pusbangprodik.org; pelaksanaan Uji kompetensi awal; Perangking-an dimulai dari usia, masa kerja, dan golongan; Penjadwalan; Sertifikasi berbasis prodi. Ada tiga pola yang digunakan yakni pemberian sertifikat secara langsung, portofolio, dan PLPG jika lulus uji kompetensi awal .



Gambar 3. Alur Sertifikasi Guru tahun 2012

Sejak dimulai tahun 2007, terdapat 1.101.552 guru yang telah mengikuti sertifikasi. Dari 2.925.676 jumlah total guru pada tahun 2011, sekitar 746.727 guru di antaranya (25,5 persen) telah bersertifikat. Dari guru bersertifikat itu, 731.002 guru (97,9 persen) telah menerima tunjangan profesi (Asep Dewan, 2012).

Untuk sertifikasi guru tahun 2013, telah terbit pedoman Penyelenggaraannya yang di dalamnya ada beberapa perubahan baik mekanisme penyelenggaraan maupun proses penetapan peserta. Perubahan mekanisme penyelenggaraan yaitu disampaikannya modul/bahan ajar lebih awal kepada peserta PLPG sebelum mengikuti PLPG. Perubahan pada proses penetapan peserta yaitu penetapan peserta dilaksanakan setelah selesai uji kompetensi dan uji kompetensi diikuti seluruh guru yang belum bersertifikat pendidik dan telah memenuhi persyaratan, perangkingan dilakukan oleh sistem yang terintegrasi dengan data base NUPTK dan dipublikasikan secara *online*, penetapan sasaran/kuota berdasarkan keseimbangan usia dan keadilan proporsional jumlah peserta antar provinsi.



Gambar 4. Alur Sertifikasi Guru Tahun 2013
 sumber: buku 1 pedoman penetapan peserta sertifikasi guru dalam jabatan tahun 2013 (kemendikbud bpsdmp&pmp).

Tahun 2013 merupakan tahun ketujuh pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan. Dijelaskan bahwa mengacu hasil evaluasi pelaksanaan sertifikasi guru tahun sebelumnya dan didukung dengan adanya beberapa kajian/studi, maka dilakukan beberapa perubahan mendasar pada pelaksanaan sertifikasi guru tahun 2013, khususnya proses penetapan dan pendaftaran peserta. Perubahan-perubahan tersebut antara lain perekrutan peserta sertifikasi guru sekaligus dilakukan untuk perangkingan calon peserta tahun 2013-2015 oleh sistem terintegrasi dengan data

base NUPTK yang dipublikasikan secara *online*, penetapan sasaran/ kuota perprovinsi dan kabupaten/kota berdasarkan keseimbangan usia dan keadilan proporsional jumlah peserta antar provinsi.

3. Uji Kompetensi Awal (UKA)

Uji kompetensi awal diterapkan pada tahun 2012 dilaksanakan sebagai persyaratan guru untuk dapat mengikuti sertifikasi guru jalur PLPG. Peserta PLPG adalah guru yang telah dinyatakan lulus Uji Kompetensi Awal (UKA), tidak mencapai passing grade penilaian portofolio; atau tidak lulus verifikasi portofolio. Setelah dinyatakan lulus UKA, maka guru peserta PLPG diberi pelatihan yang diselenggarakan selama 10 hari dengan bobot 90 Jam Pertemuan (JP), dengan alokasi 46 JP teori dan 44 JP praktik. 1 JP setara dengan 50 menit. Pelaksanaan PLPG dikoordinasikan oleh konsorsium sertifikasi guru (KSG) Badan PSDMP dan PMP dilaksanakan oleh LPMP bekerjasama dengan LPTK.

Nilai rata-rata sementara hasil uji kompetensi awal (UKA) guru tidak memuaskan. Mendikbud Mohammad Nuh menjelaskan, dari hasil pemindaian yang saat itu baru berjalan 82 persen, diperoleh nilai rata-rata guru SD hanya mencapai angka 35 dari 100 soal yang dikerjakan. Pemerintah menjamin prosesnya berlangsung transparan dan objektif, mulai dari pelaksanaan Ujian, pemindaian, Pengumuman Uji Kompetensi Guru 2012, dan proses selanjutnya, karena dilaksanakan secara *online*. Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMP dan PMP) Nomor 12344/J/KP/2012 tanggal 16 Maret 2012 tentang Penetapan Kelulusan Peserta Uji Kompetensi Awal Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2012, diumumkan peserta yang dinyatakan lulus UKA dan berhak mengikuti pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG) tahun 2012 sebanyak 248.733 orang. Dari 281.016 peserta UKA, sebanyak 606 peserta dari kategori jabatan pengawas memiliki rerata ujian paling rendah dari kategori peserta guru taman kanak-kanak (TK), sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah kejuruan (SMK), dan sekolah luar biasa (SLB). Rerata ujian pengawas adalah 32,58.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) akan melakukan pembinaan pada para guru yang tidak lolos Uji Kompetensi Awal (UKA). Pendidikan di PLPG tersebut sengaja disiapkan agar guru semakin mantap dan siap bersaing di tahap Uji Kompetensi Akhir. Untuk masuk PLPG, harus lulus (UKA), setelah PLPG mengikuti uji kompetensi akhir. Jika sudah dinyatakan lulus uji kompetensi akhir, maka tercatat sebagai guru bersertifikat. Pelaksanaan uji kompetensi tidak hanya

untuk menciptakan guru profesional. Akan tetapi, juga untuk mengukur kinerja badan penyelenggara pendidikan dan latihan profesi guru.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) telah mengeluarkan hasil uji kompetensi akhir (UKA) sertifikasi guru. Sedikitnya, ada 249.001 guru yang dinyatakan lolos UKA. Mendikbud menyatakan, kuota 250.000 yang tersedia tidak terpenuhi menyusul banyaknya guru yang tidak lolos UKA. Pendaftar UKA 2012 mencapai 285.884 orang. Akan tetapi, hanya 281.016 (98 persen) peserta yang mengikuti UKA, sedangkan sisanya, 4.868 orang (1,70 persen), batal mengikuti UKA dengan berbagai alasan. Dari jumlah tersebut diketahui bahwa nilai rata-rata UKA secara nasional hanya berkisar di angka 42,25. Terhambat dan ketidakikutsertaan peserta tersebut perlu mendapat pengkajian, guna upaya perbaikan lebih lanjut.

4. Uji Kompetensi Guru (UKG)

Berbeda dengan uji kompetensi awal, uji kompetensi guru (UKG) diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, untuk guru pasca sertifikasi, dilaksanakan secara nasional dengan tujuan untuk memetakan kompetensi guru (pedagogic maupun professional) sebagai dasar pelaksanaan dan pengembangan profesi guru. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembinaan profesi memang diperlukan suatu pemetaan kompetensi yang secara detail bisa mendeskripsikan kondisi objektif kompetensi, materi serta strategi pembinaan yang dibutuhkan oleh guru. Peta tersebut hanya dapat diperoleh melalui uji kompetensi guru.

UKG menjadi entry point penilaian kinerja guru dan sebagai alat kontrol pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru. UKG wajib diikuti oleh guru bersertifikat pendidik tahun 2006 s.d. 2011 baik PNS maupun Guru Tetap Yayasan. Berdasarkan buku pedoman pelaksanaan, UKG tahun 2012 secara teknis dapat diuraikan sebagai berikut: Dilaksanakan secara online di lokasi yang sudah ditunjuk; Bentuk soal tes obyektif jenis pilihan ganda dengan 4 opsi pilihan jawaban; Komposisi tes terdiri dari 30 % Kompetensi Pedagogik dan 70 % Kompetensi Profesional; Waktu pengerjaan soal ujian 120 menit; Jumlah soal maksimal 100 butir soal.

Uji kompetensi guru (UKG) tahun 2012 dilaksanakan dengan menggunakan dua sistem yakni paper-pencil-test dan sistem ujian online. Sistem paper-pencil-test merupakan sistem manual yang dilaksanakan pada daerah yang tidak terjangkau jaringan internet dan tidak memiliki laboratorium komputer yang terhubung dalam jaringan intranet. Sedangkan sistem ujian online dilaksanakan pada daerah yang

terjangkau jaringan internet dan memiliki laboratorium komputer yang terhubung dalam jaringan intranet.

Berdasarkan Pengumuman Hasil UKG secara Online 2012 pada tahap sebelumnya ([www.ujikompetensiguru.com /2012/08/pengumuman-hasil-ukg-online-2012.html](http://www.ujikompetensiguru.com/2012/08/pengumuman-hasil-ukg-online-2012.html)) telah disampaikan hasil sementara bahwa nilai paling tinggi diraih Daerah \$Istimewa Yogyakarta (DIY) yang mencapai angka 51.03. Hasil sementara Uji Kompetensi Guru (UKG) masih di bawah standar yang diharapkan. Berdasarkan data yang telah masuk di Kemdikbud, dapat dicermati beberapa aspek hasil UKA ataupun UKG dari tabel berikut:

Tabel Rekap hasil UKA dan UKG tahun 2012

| No | U Aspek | Nilai UKG | No | Aspek | Nilai UKG |
|----|---------------------|-----------|----|----------------------------|-----------|
| 1 | Rata-rata nilai UKG | 44,55 | 6 | Rata-rata UKA Guru SD DIY | 40, 87 |
| 2 | Nilai tertinggi UKA | 91,12 | 7 | Rata-rata UKA Penjaskes SD | 42,59 |
| 3 | Terendah UKA | 0 | 8 | Rata-rata UKA Kimia SMA | 37,9 |
| 4 | Hasil UKA | 4,2. | 9 | Rata-rata UKA Fisika SMA | 58,7. |
| 5 | Guru di DIY | 51.03 | | | |

Uji Kompetensi Guru pada tahun 2012 menguji 1.020.000 guru penerima tunjangan profesi. Guru tersertifikasi di 448 kabupaten/kota mengikuti ujian secara online, dan 49 kabupaten lainnya mengikuti ujian manual. Hasil ujian ini selayaknya dapat menjadi data masukan untuk melakukan pembinaan dalam rangka meningkatkan kompetensi guru. Pengkajian secara detail kemampuan dan kelemahan berdasar hasil UKG dapat merupakan assessment bentuk pendidikan dan pelatihan, pembinaan dan pengembangan yang diperlukan.

5. Penilaian Kinerja Guru

Setelah adanya sertifikasi guru dilaksanakan berdampak pada pemberian tunjangan profesi kepada guru yang tersertifikasi atau dianggap profesional. Lebih lanjut dibutuhkan upaya untuk melihat apakah profesionalisme tetap dijalankan setelah mendapatkan sertifikat pendidik, maka diperlukan penilaian secara berkelanjutan terhadap guru profesional tersebut agar kinerjanya maksimal. Agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

Pelaksanaan PKG dimaksudkan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Hasil PKG diharapkan dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian

Berkelanjutan (PKB) dan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 tahun 2009 mengisyaratkan bahwa untuk kenaikan pangkat dan golongan guru perlu dilakukan Penilaian Kinerja Guru. Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. Dalam PKG, Guru wajib mencatat dan menginventarisasikan seluruh kegiatan yang dilakukan. PKG terhadap Guru dilakukan minimal satu kali dalam setahun, untuk pertimbangan kenaikan pangkat dilakukan minimal 2 kali dalam satu tahun, yaitu 3 bulan sebelum periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Penilaian Kinerja Guru (PKG) menggunakan instrumen yang didasarkan kepada: 14 kompetensi bagi guru kelas dan/atau mata pelajaran; 17 kompetensi bagi guru BK/konselor, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (Kepsek, Wakasek, dsb.)

| Guru Kelas/Mata Pelajaran | Guru BK/Konselor |
|----------------------------|----------------------------|
| Pedagogi (7 kompetensi) | Pedagogi (3 kompetensi) |
| Kepribadian (3 kompetensi) | Kepribadian (4 kompetensi) |
| Sosial (2 kompetensi) | Sosial (3 kompetensi) |
| Profesional (2 kompetensi) | Profesional (7 kompetensi) |

6. **Penilaian Angka Kredit (PAK).** Penilaian angka kredit dimaksudkan sebagai bentuk pengembangan karir guru, melalui kenaikan pangkat dan jabatan. Untuk keperluan tersebut guru menyusun perangkat yang diperlukan guna memenuhi prasyarat kenaikan pangkat dan jabatan yang dibutuhkan sesuai jenjang jabatan yang ingin dicapai. Penilaian angka kredit tertuang dalam peraturan menteri pendidikan nasional nomor 35 tahun 2010 tanggal 1 desember 2010 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya. **Pengamatan** Adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui diskusi sebelum pengamatan, pengamatan selama pelaksanaan proses pembelajaran, dan diskusi setelah pengamatan. **Pemantauan** adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan guru yang dinilai, dan/atau wawancara dengan warga sekolah.

7. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dilaksanakan dalam upaya mewujudkan guru yang profesional, bermatabat dan sejahtera; sehingga guru dapat berpartisipasi aktif untuk membentuk insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian.

Pengembangan Keprofesian Guru mencakup tiga kegiatan:

- a. Pengembangan Diri;
- b. Publikasi Ilmiah, dan
- c. Karya Inovatif.

Tujuan umum Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yaitu untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Sedangkan tujuan khusus Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah:

- a. Memfasilitasi guru untuk mencapai standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan.
- b. Memfasilitasi guru untuk terus memutakhirkan kompetensi yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya.
- c. Memotivasi guru-guru untuk tetap memiliki komitmen melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.
- d. Mengangkat citra, harkat, martabat profesi guru, rasa hormat dan kebanggaan kepada penyandang profesi guru.

8. **Pendidikan Profesi Guru (PPG).** PPG diperuntukkan bagi lulusan S1 kependidikan maupun non kependidikan. PPG diharapkan menjadi prasyarat diterimanya seseorang menjadi guru. Sistem pendidikan PPG sebagian dalam bentuk workshop agar kompetensi yang dikembangkan terwujud. Pada implementasinya PPG terbatas pada perguruan tinggi yang ditunjuk, terbatas pula jumlah mahasiswa yang dapat diterima.

D. Kesimpulan Pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan

Dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir, banyak ragam kebijakan pengembangan kualifikasi guru sebagaimana dijelaskan di atas, yaitu Pendidikan guru dalam jabatan, Sertifikasi guru, UKA, UKG, PKG, PAK, PKB, dan PPG. Masing-masing dengan spesifikasi karakteristik yang berbeda sasaran ataupun tujuan jangka

pendeknya. Namun jangka panjang muara dari berbagai aktifitas tersebut adalah dalam rangka meningkatkan kompetensi, kualitas, harkat, martabat, dan kesejahteraan para guru. Kebermanfaatan masing aktivitas Implementasi kebijakan tersebut akan sangat membantu manakala ada keterkaitan erat satu dengan yang lain; misalnya penilaian kinerja guru sekaligus dapat digunakan untuk penilaian angka kredit. Lebih lanjut melalui guru yang berkualitas, memungkinkan pendidikan dan penyiapan daya saing generasi bangsa makin berkualitas.

Dari sisi aktivitas ragam kebijakan di atas sebagian besar lebih bersifat evaluative. Lebih ideal lagi apabila hasil kapasitas dan kapabilitas guru menjadi dasar penentuan strategi dan pemilihan materi pembinaan dan pengembangan kompetensi. Upaya pembinaan dan pengembangan guru kurang tampak dari berbagai kebijakan tersebut. Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi guru adalah penyelenggaraan diklat kompetensi yang efektif. Struktur program diklat untuk memenuhi kompetensi yang dituntut tersebut perlu dirancang secara komprehensif agar mampu memposisikan diklat satu dengan diklat yang lain terintegrasi mengarah pada pencapaian kompetensi sebagai seorang pendidik. Melalui UKA dan UKG dapat diperoleh gambaran tentang kemampuan guru, yang pada kenyataannya masih perlu ditingkatkan. Lebih bagus lagi apabila hasil UKA dan UKG dicermati secara lebih jeli sehingga dapat diperoleh gambaran pada sisi kemampuan yang perlu ditingkatkan dari masing-masing/sekelompok guru, sehingga dapat dirancang diklat yang relevan dan efektif.

Pusat Pendidikan & Latihan (Diklat) atau *Training Center* adalah unit pengembangan SDM memiliki peran strategis. *Pelatihan (training)* meliputi aktivitas-aktivitas yang berfungsi meningkatkan unjuk kerja dan keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya ini. *Pendidikan (education)* mencakup aktivitas yang lebih luas yakni meliputi kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang. Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan peserta. Pengembangan (*development*) berkelanjutan dimaksudkan sebagai upaya belajar sepanjang hayat meliputi pemberian kesempatan belajar yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi ataupun karir yang bersangkutan. Sinergi antara LPMP dan perguruan tinggi memiliki potensi guna pengembangannya.

Menjadi guru professional adalah sebuah proses berkesinambungan yang mengacu kepada standar yang baku dengan penilaian kinerja secara terus-menerus. Proses pembinaan dan pengembangan profesi guru bermuara pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar. Peningkatan kemampuan dimungkinkan apabila ada:

1. Kreatifitas pengembangan diri misalnya melalui penelitian tindakan kelas (PTK) dalam mengatasi masalah yang ditemui di lapangan
2. Hasil PTK disosialisasikan agar terjadi transfer pengalaman mengajar dalam setting otentik,
3. Sharing best practices pengalaman mengajar antara lain dapat pula dilakukan melalui lesson study.
4. berlangsung secara kolaboratif di dalam komunitas professional, misalnya KKG atau MGMP.
5. Mendayagunakan praktisi maupun tenaga akademisi secara kolaboratif dan dalam bentuk kerjasama yang saling menguntungkan, antar lembaga dan individu pelaksananya.

Kebijakan Kemendikbud dalam sistem pembinaan dan pengembangan mutu sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya diterapkan pada guru, tetapi juga terhadap pengawas dan kepala sekolah. Dilihat dari dimensi sistem pembinaan uji Kompetensi berfungsi untuk mengukur kemampuan guru dalam penguasaan ilmu pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas keprofesiannya. Penilaian Kinerja berfungsi untuk mengukur kinerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. Penilaian kinerja dilaksanakan cara menilai penampilannya dalam melaksanakan tugas pada kegiatan yang sesungguhnya di lapangan. Peta kekuatan guru, kepala sekolah, dan pengawas dari hasil pengujian kompetensi dan penilaian kinerja harapannya dapat menjadi bahan pelaksanaan pembinaan melalui kegiatan PKB.

Secara kelembagaan pihak-pihak yang dapat terlibat dalam upaya pembinaan dan pengembangan kompetensi guru. Dari struktur organisasi kemendiknas dapat dikemukakan bidang PSDM PMP. Di tingkat propinsi ada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan, Dinas Pendidikan Propinsi maupun Kabupaten/Kota, Perguruan Tinggi LPTK, Program studi pelaksana PLPG, KKG, MGMP, Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah, dan guru. Masing-masing sesuai dengan tugas dan kewenangan yang dimiliki. Akan sangat ideal apabila koordinasi, kerjasama antar lembaga tersebut terjalin maksimal. Pemberdayaan sumber daya manusia di berbagai lembaga tersebut dapat dioptimalkan, namun perlu dukungan kebijakan yang memadai.

Daftar Pustaka

- Asep Dewan.(2012). <http://www.ujikompetensiguru.com/2012/03/arti-dan-kerangka-acuan-sertifikasi.html>
- Usman, Moh. Uzer. (2002). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: PT. R.Rosda Karya.,
- Indonesia, Pemerintah Republik. (2000). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNSI*.
- Indonesia, Pemerintah Republik. (2005). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Indonesia, Republik. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Indonesia, Republik. (2005). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Indonesia, Kemendiknas. (2007). *Surat Keputusan Kemendiknas RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*
- Indonesia, Pemerintah Republik. (2008). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 tahun 2008 tentang Sertifikasi Guru dalam jabatan*
- Indonesia, Pemerintah Republik. (2012). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2012 tentang Sertifikasi Guru dalam jabatan*
- Peraturan menteri pendidikan nasional nomor 35 tahun 2010 tanggal 1 desember 2010 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya